

VERBALE DI ACCORDO

Confimi Industria Meccanica e FIM-CISL, UILM-UIL si sono incontrate in data 19 giugno 2023 da remoto per iniziare il confronto relativo al rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro della piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e della installazione di impianti, in scadenza il 30 giugno 2023.

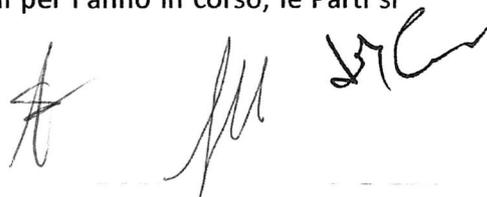
Il 22 maggio 2023, infatti, FIM-CISL e UILM-UIL, nei termini concordati, hanno presentato a Confimi Industria Meccanica la piattaforma rivendicativa e quindi consentito l'inizio del confronto per il rinnovo del CCNL del 7 giugno 2021.

Le Parti hanno condiviso:

- la complessità dello scenario economico generale e del settore metalmeccanico, sia per aspetti esogeni (eccezionale aumento dei costi, non solo energetici, incertezze derivanti dalla guerra in Ucraina, ecc.) che endogeni e tali da non permettere un'adeguata programmazione delle dinamiche retributive e del costo del lavoro;
- la difficoltà di prevedere, nel medio/lungo periodo, gli scostamenti inflattivi;
- l'opportunità di stabilire la parte economica relativa al rinnovo del CCNL 7 giugno 2021 per un solo biennio;
- che sia prioritario procedere a dare applicazione a quanto previsto nell'art. 36, c. 6, del CCNL 7 giugno 2021 e quindi, *"nell'ambito della durata del presente contratto"*, a esaminare *"la dinamica retributiva in relazione alla situazione economica del settore industriale metalmeccanico e agli eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle attuali previsioni"*.

Di conseguenza, per quanto attiene al rinnovo del CCNL del 7 giugno 2021, le Parti concordano:

- di proseguire il confronto per raggiungere un risultato positivo entro tempi congrui e rispondere in tal modo alle necessità del comparto metalmeccanico;
- che sia necessario completare la riforma del sistema di inquadramento professionale, materia già discussa dal Comitato paritetico tecnico-scientifico appositamente predisposto, e procedere a un'attenta disamina delle esigenze del settore;
- che la valorizzazione delle risorse umane rappresenti un obiettivo sul quale continuare a investire, alla ricerca di soluzioni da realizzarsi tramite un modello contrattuale che impone un confronto su più livelli contrattuali, consapevoli che ogni livello deve avere una propria autonoma attuazione, giusta, idonea e finalizzata a fornire risposte più vicine e attinenti al luogo/ambiente dove si produce la ricchezza;
- di proseguire il confronto sugli argomenti della piattaforma e/o di reciproco interesse (a titolo esemplificativo e non esaustivo: formazione professionale, regole del mercato del lavoro, orari di lavoro, ecc.), a partire dal prossimo incontro stabilito per il 14 settembre 2023, assumendo nel prosieguo del negoziato gli eventuali punti d'intesa tra le Parti. In tale giorno, inoltre, in conformità a quanto previsto dalla "Nota a verbale" di cui all'art. 4 del CCNL del 7 giugno 2021, le Parti valuteranno come adattare il testo di tale articolo alle modifiche apportate dall'art. 24 del D.L. n. 48/2023 alla legislazione in materia di "lavoro a tempo determinato", di cui al Capo III e al Capo IV del D.Lgs. n. 81/2015;
- considerato l'importante valore economico dell'importo necessario per compensare, almeno in parte, l'inflazione registrata nell'ultimo biennio e viste le previsioni per l'anno in corso, le Parti si



impegnano a mettere in atto, fin da subito, un'attività congiunta per chiedere al Governo interventi per alleviare l'impatto economico per le imprese, tutelando al tempo stesso i salari reali, quale per esempio la detassazione degli aumenti salariali sui minimi, dei premi di risultato e dei *flexible benefits*.

Con decorrenza 1° giugno 2023, in applicazione di quanto previsto dall'art. 36, c. 6, del CCNL 7 giugno 2021, analizzato il considerevole scostamento inflattivo inerente il periodo di vigenza contrattuale 1° giugno 2022 – 30 giugno 2023, le Parti convengono di aumentare i minimi tabellari, quelli del contratto Socrate, i trattamenti economici delle trasferte e i valori relativi ai compensi per la reperibilità.

Pertanto, gli articoli del CCNL Confimi Industria Meccanica sotto riportati, dal 1° giugno 2023, sono modificati/integrati come segue.

Art. 36 - Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento distinto della retribuzione, ragguagliati a mese, con decorrenza 1° giugno 2023 e fino al 31 maggio 2024, sono quelli riportati nella tabella che segue.

Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare.

Minimi tabellari 1° giugno 2023 – 31 maggio 2024

categorie	1° giugno 2023	
	incrementi	minimi
9 ^a	173,41	2.800,82
8 ^a	155,98	2.519,29
7 ^a	143,41	2.316,25
6 ^a	133,64	2.158,49
5 ^a	124,60	2.012,49
4 ^a	116,33	1.878,92
3 ^a	111,46	1.800,30
2 ^a	100,51	1.623,45

Ai lavoratori inquadrati nell'8^a e nella 9^a categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Gli aumenti dei minimi tabellari assorbono aumenti individuali o collettivi, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità.

Nell'ambito del periodo 1° giugno 2023 – 31 maggio 2024 le parti esamineranno la dinamica retributiva in relazione alla situazione economica del settore industriale metalmeccanico e agli eventuali significativi scostamenti degli indici inflattivi rispetto alle previsioni.

Art. 4 - Tipologie contrattuali

[omissis]

A) Contratto "Socrate" per l'occupazione

[omissis]

Assunzione e retribuzione

[omissis]

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC), dal 1° giugno 2023, sono quelli previsti nella tabella seguente:

categorie	1° giugno 2023
	nuovi minimi
9 ^a	2.415,56
8 ^a	2.173,57
7 ^a	1.997,68
6 ^a	1.862,30
5 ^a	1.736,51
4 ^a	1.620,32
3 ^a	1.553,16
2 ^a	1.482,81

[omissis]

Art. 7 - Trasferte

[omissis]

Misura dell'indennità in Euro	Dal 1° giugno 2023
Trasferta intera	46,47
Quota per il pasto meridiano o serale	12,42
Quota per il pernottamento	22,59

Le Parti hanno concordato che l'indennità di trasferta intera sia definita nel valore di € 46,47, salvo eventuali modifiche normative nella soglia di esenzione ex art. 51, c. 5 del T.U.I.R.

A tal fine le Parti si impegnano a sollecitare il Legislatore ad una rivalutazione degli importi di cui al già menzionato art. 51.

[omissis]

Art. 26 - Reperibilità

[omissis]

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, dal 1° giugno 2023, ai seguenti valori espressi in euro:

Categoria	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
2 [^] - 3 [^]	5,43	8,12	8,78	35,27	35,93	38,62
4 [^] - 5 [^]	6,43	10,12	10,83	42,27	42,98	46,67
Superiore alla 5 [^]	7,40	12,16	12,82	49,16	49,82	54,58

[omissis]

ROMA, 19 giugno 2023

CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA

Filippo Lorenzi

FIM-CISL

[Signature]

UILM-UIL

[Signature]